

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Макушев Андрей Богданович

Должность: Ректор

Дата подписания: 02.12.2022 11:12:38

Уникальный программный ключ:

4c46f2d9ddd5fab9e57683d11e5a4257b6ddfe

От Работодателя

Ректор ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ



А.Е. Макушев

«30» март 2022 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации сотрудников,

аспирантов и студентов ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ



В.Л. Димитриев

«30» март 2022 г.

Принят на Конференции работников и обучающихся ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ

«24» март 2022 г.

Коллективный договор

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования

«Чувашский государственный аграрный университет»

на период с 22 октября 2022 по 21 октября 2025 гг.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в органе по труду
регистрационный номер
от

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 26.06.2022
ЗА № 54-22
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ
И ФИНАНСАМ



И.Н. Антонова

И.Н. АНТОНОВА

Чебоксары 2022

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Чувашский государственный аграрный университет» (ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ) (далее – университет) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава университета, иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:
Работодатель - университет в лице ректора Макушева Андрея Евгеньевича;
работники университета, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация сотрудников, аспирантов и студентов университета (далее – Профсоюз), ее выборный коллегиальный орган – профсоюзный комитет (далее – Профком), в лице председателя Дмитриева Владислава Львовича.

Работодатель признает Профком единственным представителем интересов работников университета в области труда и связанных с трудом экономических и социальных отношений.

1.4. В период действия Коллективного договора его положения могут изменяться и дополняться только по взаимному согласию сторон.

В соответствии со статьями 42, 44 ТК РФ стороны договорились принимать изменения и дополнения к Коллективному договору на заседании совместной комиссии полномочных представителей сторон с оформлением дополнительного соглашения к действующему Коллективному договору с последующей регистрацией в порядке, предусмотренном для регистрации Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Предмет Коллективного договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, переподготовки, повышения квалификации, социальных гарантий, льгот, компенсаций и другим вопросам, определенным сторонами.

При этом данный Коллективный договор не ограничивает права Работодателя в расширении установленных в нем гарантий. Стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ) в соответствии с пунктом 10.1 настоящего Коллективного договора.

2.2. Стороны договорились о том, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания, путем размещения его на официальном сайте университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

2.3. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном трудовым законодательством. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут приводить к снижению уровня материального положения работников университета. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем проведения консультаций и переговоров.

2.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников университета.

2.5 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 22 октября 2022 года и действует в течение трех лет до вступления в силу нового Коллективного договора.

В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового Коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

2.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования университета, расторжения трудового договора учредителя с ректором, реорганизации университета.

При смене формы собственности университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок не более трех лет.

2.8. При ликвидации университета Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.9. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений университета на них в полном объеме распространяются предусмотренные им полномочия Работодателя и работников.

2.10. Работники самостоятельно или через Профком принимают участие в управлении университета посредством:

проведения консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, настоящим Коллективным договором;

обсуждения с Работодателем вопросов о работе университета, внесении предложений по ее совершенствованию;

участия в разработке и принятии Коллективного договора и иных локальных нормативных актов университета;

иных форм участия работников в управлении университетом, предусмотренных статьей 53 ТК РФ.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом университета, настоящим Кол-

лективным договором, локальными нормативными актами университета и трудовым договором.

Работники в своей деятельности руководствуются Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, индивидуальными планами работы, локальными нормативными актами университета, настоящим Коллективным договором и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре (но не более 5 лет), в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом университета и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.3. Трудовые отношения с работниками, из числа профессорско-преподавательского состава, научными работниками оформляются на основании действующего законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов университета, с заключением соответствующего трудового договора (эффективного контракта).

Заключению трудового договора (эффективного контракта) на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, должности научного работника, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству, для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу. Не проводится конкурс на замещение должностей декана факультета и заведующего кафедрой. Должности декана факультета и заведующего кафедрой являются выборными, порядок проведения выборов устанавливается уставом университета, локальными нормативными актами университета.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) уполномоченный представитель Работодателя обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников университета, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, должностной инструкцией.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенные этими договорами, должностными инструкциями трудовые функции, соблюдать Устав университета, настоящий Коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты университета.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. В части соблюдения законодательства Российской Федерации, локальных нормативных актов, соглашений, действие которых распространяется на университет, условий Коллективного договора, трудовых договоров:

предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда;

обеспечить безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям гигиены и охраны труда;

не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав;

обеспечивать условия для бытовых нужд работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

3.6.2. В части заключения трудового договора с работником, изменения его условий, а также применения дисциплинарных взысканий за невыполнение работником трудовых обязанностей:

включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором;

выполнять условия заключенного трудового договора;

оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора;

изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных законом;

применять дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей, которые производятся после предоставления Работодателю письменного объяснения работника или акта об отказе от дачи им письменного объяснения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

3.7. Обязанности работников:

Работник обязан:

добросовестно (полно, качественно, своевременно) исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и предусмотренные должностными инструкциями и своевременно ставить в известность Работодателя о невозможности выполнять возложенные на них обязанности и ее причине;

соблюдать Устав университета и Правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

соблюдать требования по защите информации и персональных данных других работников, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

принимать меры к немедленному устранению причин, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы, в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно доводить информацию об этом до сведения руководителей соответствующих структурных подразделений;

поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;

бережно относиться к имуществу Работодателя;

эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), сохранности имущества Работодателя;

соблюдать конфиденциальность сведений, полученных в результате своей профессиональной деятельности;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права коллег;

при необходимости выезжать в командировки;

выполнять иные обязанности, предусмотренные должностной инструкцией работника.

Педагогическим работникам запрещается произвольно изменять установленный график учебной работы и расписание занятий, в том числе отменять и переносить учебные занятия, изменять их продолжительность.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4. Оплата труда

4.1. Университет самостоятельно формирует фонд оплаты труда работников за счет средств федерального бюджета, направляемых на содержание университета, и (или) иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

4.2. Университет в соответствии с действующим законодательством и Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Оплата труда работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда работников университета, принятым Ученым советом университета по согласованию с Профкомом, утвержденным ректором, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества, в том числе, в зависимости от достижения

показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности для назначения стимулирующих выплат в трудовом договоре (эффективном контракте) работника и условий выполняемой работы без ограничения максимального размера, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

4.4. Система оплаты труда работников университета устанавливается с учетом:

Положения об оплате труда работников университета;
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций;

продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных и автономных учреждениях;

особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.5. Заработная плата работника в университете включает в себя: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты.

Размеры должностных окладов устанавливаются ректором по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

4.6. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников университета.

4.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащихся в ТК РФ, приказах органов исполнительной власти Российской Федерации, Положении об оплате труда работников университета и настоящем Коллективном договоре:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Университет направляет на выплаты стимулирующего характера средства в любом объеме в пределах утвержденного ректором фонда оплаты труда.

В университете при наличии финансовых средств могут быть осуществлены выплаты стимулирующего характера:

к профессиональному празднику «День работника сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности»;

в случае награждения работника университета государственной наградой;

для обеспечения защиты кандидатских, докторских диссертаций работникам университета по представлению руководителя структурного подразделения;

4.9. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников университета.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственной услуги на оплату труда работников университета, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных университетом на оплату труда работников, в зависимости от финансовых возможностей и организационно-экономической ситуации. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от университета причинам Работодатель имеет право приостановить или изменить размер надбавки стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, изменяются и прекращаются в порядке, установленном Положением об оплате труда работников университета.

В университете при наличии финансовых средств могут выплачиваться премии по представлению руководителей структурных подразделений с резолюцией ректора в виде премий по итогам работы университета в целом не реже одного раза в год.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное время работы осуществляется в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.

4.11. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со ст. 147 ТК РФ, Положением об оплате труда работников университета.

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.12.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.12.3. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12.4. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца: 17 числа текущего месяца и 02 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работнику ежемесячно выдается расчетный листок (или по желанию работника расчетный листок направляется на адрес электронной почты, указанный в трудовом договоре или заявлении работника) с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Выдача заработной платы Работникам осуществляется путем перевода на картсчет (с использованием банковских пластиковых карт). В случаях отсутствия возможности перечисления на картсчет выдача заработной платы производится через кассу.

4.12.5. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.12.6. Производить оплату отпусков работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

4.12.7. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12.8. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

4.13. Профсоюз обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Профкома.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.3.2. Производить увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьей 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

беременных женщин;

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);

других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери, в соответствии со статьей 261 ТК РФ.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата работников (статьями 178-180 ТК РФ).

5.5. При появлении новых рабочих мест в университете, в том числе на определенный срок, преимущественное право приема на работу в университет имеют лица, ранее добросовестно работавшие в университете, с учетом их квалификации и опыта работы.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка университета и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нор-

мами ТК РФ. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.4. Рабочее время и время отдыха работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка университета, учебным расписанием, индивидуальным планом работника, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом университета.

6.5. Для административно-управленческого персонала, работников из числа административно-хозяйственного персонала университета устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю при 5-дневной рабочей неделе.

6.6. Для профессорско-преподавательского состава университета устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы при 6-дневной рабочей неделе. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом университета.

6.7. Для учебно-вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю при 6-дневной рабочей неделе.

Для работников, занятых на работах, приостановка которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, устанавливается 6-дневная рабочая неделя с предоставлением выходного дня в различные дни недели согласно графику.

Режим рабочего времени отдельных категорий работников регламентируется трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка университета.

6.8. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между работником и Работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в университете.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам,

имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами университета, которые принимаются с учетом мнения Профкома.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

6.11.2. Предоставлять категориям работников, определенным действующим законодательством РФ, удлиненный основной отпуск, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, иные виды отпусков в порядке и размере, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

Профессорско-преподавательскому составу предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.11.3. Очередность предоставления отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, согласованным с Профкомом и утвержденным в срок до 15 декабря текущего года.

6.11.4. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала.

6.12. По соглашению сторон трудового договора ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.13. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.15. Порядок и условия предоставления преподавателям длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», определяются в соответствии с ТК РФ.

6.16. Перенос отпуска полностью или частично на другой год по инициативе Работодателя допускается только с согласия работника с учетом ограничений, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление любому работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.17. Ежегодный отпуск продлевается или переносится:

при временной нетрудоспособности работника в период нахождения в очередном отпуске;

при выполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

по заявлению работника при согласии сторон.

6.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный

день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.20. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.21. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами университета, которые принимаются с учетом мнения Профкома.

6.22. Работнику может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

для сопровождения детей младшего и среднего школьного возраста (1-9 класс) в первый день каждого учебного года;
 бракосочетание детей – 1 день;
 бракосочетание работника – 3 календарных дня;
 похороны близких родственников (родители, супруг(а), дети) – 3 календарных дня.

6.23. Работодатель вправе предоставить дополнительные оплачиваемые дни отдыха работникам, подлежащим обязательной вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19, в день прохождения такой вакцинации, а также в день, следующий за днем вакцинации.

6.24. Работодатель обязан предоставить отпуск работникам без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ. Помимо указанных случаев Работодатель может предоставить отпуск работникам без сохранения заработной платы также:

в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
 при праздновании бракосочетания детей – 2 дня;
 лицам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;
 в связи с внезапным тяжелым заболеванием близкого родственника работника – 2 дня.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям.

Предоставление указанных отпусков осуществляется Работодателем на основании письменного заявления работника с согласия руководителя структурного подразделения и оформляется приказом.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.25. По распоряжению Работодателя работники могут при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

6.26. Работодатель обязуется предоставлять работникам перерыв для отдыха и питания в соответствии с требованиями ТК РФ. Время предоставления и его продолжительность определяются Правилами внутреннего трудового распорядка университета,

условиями трудового договора, учебным расписанием, графиками сменности. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка университета. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

6.27. Профком обязуется:

6.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха.

6.27.2. Предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков университета.

6.27.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

6.27.4. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

6.27.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

Стороны признают важность охраны здоровья, развития физической культуры и организации отдыха, обеспечения социального благополучия работников университета.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Освободить от работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка (согласно статье 185.1 ТК РФ):

7.1.1.1. любого работника на один рабочий день один раз в три года;

7.1.1.2. работника, достигшего возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 7.1.1.3 настоящего Коллективного договора, на один рабочий день один раз в год;

7.1.1.3. работника, не достигшего возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работника, являющегося получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год.

7.1.2. предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 186 ТК РФ, работнику в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

7.1.3. Обеспечить содержание имеющихся у него объектов социально-культурного назначения. Предоставлять работникам право льготного пользования указанными объектами.

7.2. При наличии финансовой возможности и в пределах средств от приносящей доход деятельности, в целях социальной защиты, материальной поддержки, поощрения Работодателем может быть оказана материальная помощь работникам в порядке, определенном локальным нормативным актом университета:

7.2.1. В связи с юбилейной датой работника (50, 55 лет и далее каждые 5 лет).

7.2.2. Один раз в год к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам, для которых работа в университете является основной, проработавшим в университете более 1 года.

7.2.3. Ко Дню пожилых людей: женщинам, достигшим возраста 55 лет и старше, мужчинам, достигшим возраста 60 лет и старше, имеющим почетное звание «Ветеран ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ».

7.2.4. В связи со смертью близких родственников (супруг(а), родители, дети), в том числе и на приобретение цветов, венков и пр.

7.2.5. В связи со сложной операцией или приобретением дорогостоящих лекарств при длительном лечении.

7.2.6. В связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.).

7.2.7. Один раз в год многодетным семьям (3 и более детей в возрасте до 18 лет).

7.2.8. В связи с другими обстоятельствами по заявлению работника.

7.3. При наличии финансовой возможности и в пределах средств от приносящей доход деятельности Работодатель вправе:

7.3.1. Приобретать и дарить новогодние подарки работникам, имеющим несовершеннолетних детей (по количеству детей, не достигших 18 лет по состоянию на 31 декабря текущего года).

7.3.2. Предоставлять ко Дню пожилых людей ежегодно единовременную материальную помощь пенсионерам, работавшим в университете непосредственно до выхода на пенсию.

7.3.3. Предоставлять ежегодно единовременную материальную помощь ко Дню Победы ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла, ранее работавшим в университете.

7.3.4. Оказывать материальную помощь семьям на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в университете более 20 лет.

7.4. Работодатель и Профсоюз:

7.4.1. Организовывают мероприятия для ветеранов Великой Отечественной войны, ветеранов университета в связи с памяtnыми датами (8 марта, 23 февраля, 9 мая и др.).

7.4.2. Оказывают содействие работе Совета ветеранов университета.

7.4.3. С целью улучшения охраны здоровья, развития физической культуры и организации отдыха работников и членов их семей обязуются финансировать проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий по планам и программам, утверждаемым ректором и (или) Ученым советом университета.

7.5. Для членов Профсоюза Профком обязуется:

7.5.1. Поощрять работников в связи с юбилейной датой работника (50, 55 лет и далее через каждые 5 лет).

7.5.2. Выделять средства для оплаты новогодних подарков для детей работников.

7.5.3. Оказывать материальную помощь работникам:

в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети);

многодетным семьям (3 и более детей в возрасте до 18 лет);

родителям, в одиночку воспитывающим детей;

в связи с длительной болезнью работника;

в связи с другими обстоятельствами по заявлению работника.

7.6. При производственной необходимости работникам, нуждающимся в жилье, может выделяться жилая площадь в общежитиях университета при наличии в них свободных мест, на период их работы в университете.

7.7. При наличии финансовой возможности Работодатель выделяет транспортное средство для проезда работников, проживающих в городе Новочебоксарске, к месту работы и обратно

7.8. Работодатель при наличии возможности выделяет транспортное средство на похороны работника и его близких родственников.

7.9. Работодатель размещает в средствах массовой информации соболезнование (некролог) по поводу смерти работника или бывшего работника, вышедшего на пен-

сило из университета.

7.10. Работодатель в период весенних (осенних) полевых работ может обеспечивать горячим питанием работников, непосредственно занятых на данных работах.

7.11. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей университета путем внесения изменений в настоящий Коллективный договор либо принятия локальных нормативных актов университета.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.1. Обеспечивать реализацию политики университета в области охраны труда и промышленной безопасности.

8.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим Коллективным договором.

8.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

8.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

8.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

8.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.1.11. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

8.1.12. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.13. Незамедлительно выполнять требования Профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

8.1.14. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.15. Рассматривать на паритетных началах совместно с Профсоюзом споры,

связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

8.1.16. Обеспечивать специальную оценку условий труда.

8.2. Профсоюз обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.3. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников либо Профсоюза создается комитет (комиссия) по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Профсоюза.

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

9.1. Стороны Коллективного договора признают, что профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников должны производиться исходя не только из интересов университета, но и потребности личного роста работника, и пришли к соглашению:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров;

Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на календарный год с учетом перспектив развития университета. С этой целью формируются планы повышения квалификации работников.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Повышать квалификацию работников согласно утвержденному плану повышения квалификации работников.

В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии со статьёй 168 ТК РФ.

9.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, в соответствии со статьёй 173 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, осваивающим программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, в соответствии со ст.173.1 ТК РФ.

Также указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации могут предоставляться работникам, имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) или соглашением об обучении, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

9.3. Работодатель оказывает содействие работникам и создает условия для завершения кандидатских и докторских диссертаций.

10. Гарантии деятельности Профсоюза

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим Коллективным договором.

10.2. Стороны договорились о том, что:

10.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает вопросы, касающиеся:

установления режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в случае, если причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников;

отмены режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;

локальных нормативных актов, касающихся порядка проведения аттестации;

увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

привлечения к сверхурочной работе в установленных ТК РФ случаях;

локальных нормативных актов, устанавливающих Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в установленных ТК РФ случаях;

локальных нормативных актов, касающихся порядка и условий предоставления дополнительных отпусков;

графиков отпусков;

локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда;
 формы расчетного листа;
 определения и применения систем нормирования труда;
 локальных и нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
 необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
 Правил внутреннего трудового распорядка;
 разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда для работников;
 установления норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений;
 других случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

10.4. Работодатель предоставляет Профкому безвозмездно помещение в согласованном порядке и сроки для проведения собраний, конференций, заседаний (без нарушения нормальной деятельности университета), хранения документации. Работодатель обеспечивает ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану предоставленного помещения, производит множительные, переплетные и редакционно-издательские работы для нужд Профсоюза; разрешает проведение в рабочее время профсоюзных собраний и конференций при условии заблаговременного согласования времени и места.

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя только в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с руководителем выборного органа Профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ТК РФ.

На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников университета настоящим Коллективным договором.

10.7. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития университета, заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития университета.

10.8. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся вопросов социально-экономического развития университета, а также потребовать от Работодателя приостановки (отмены) локальных нормативных актов университета, принятых без необходимого согласования с Профсоюзом и противоречащих законодательству о труде, охране труда, условиям Коллективного договора.

10.9. Члены Профкома включаются в состав комиссии по аттестации работников и комиссии по охране труда, принимают участие в заседаниях и совещаниях, проводи-

мых на уровне ректората и деканатов, работе Ученого совета университета и советов факультетов.

10.10. Профком вправе информировать работников университета о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях через имеющиеся в университете средства массовой информации (газета, локальные компьютерные сети и др.).

11. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, отраслевыми соглашениями.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюза.

11.2. Обеспечивать работу Профсоюза присущими профсоюзам методами в соответствии с законодательством о профсоюзах.

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда. По личному заявлению члена Профсоюза выделять материальную помощь из фонда профсоюзного бюджета.

11.5. Оказывать помощь Работодателю в обеспечении соблюдения работниками Правил внутреннего трудового распорядка, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

11.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда.

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

11.8. Участвовать в работе по организации лечения и отдыха работников.

11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.10. Способствовать росту квалификации работников, участвовать в организации и проведении конкурсов профессионального мастерства.

11.11. Участвовать в организации и проведении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в университете.

11.12. В период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре условий Коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

12. Контроль и ответственность за выполнение обязательств Коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

12.2. Ответственными за выполнение настоящего Коллективного договора являются:

от Работодателя – ректор;

от работников – председатель Профкома.

12.3. Стороны отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора на Конференции работников и обучающихся университета по итогам работы за три года.

12.4. Стороны несут ответственность за невыполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

13. Заключительные положения

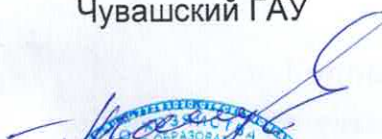
13.1. Настоящий Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года и действует с 22 октября 2022 г. по 21 октября 2025 г. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Все изменения и дополнения к настоящему Коллективному договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

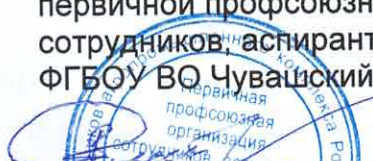
14. Подписи уполномоченных представителей сторон:

Ректор ФГБОУ ВО
Чувашский ГАУ



М.П. А.Е. Макушев

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
сотрудников, аспирантов и студентов
ФГБОУ ВО Чувашский ГАУ



М.П. В.Л. Димитриев

де (подписи)
Зав. канцелярии Л.В. Пыренкова
« 20 » 2022 год

